

ECONOMÍA Y FINANZAS

# REALIDAD DEL SALARIO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Oportunidades para ir más allá de un ajuste salarial y de promover un pacto por la optimización del ingreso laboral

**Francisco Alberto Tavárez Vásquez,**  
Agosto 2021



La precariedad salarial es la raíz de una movilidad social limitada y de una desigualdad de ingresos que no cesa. A pesar del discurso de resiliencia económica, del crecimiento sostenido y del milagro económico caribeño, los/as trabajadores/as dominicanos/as no se percatan a través de sus salarios de lo que el relato económico tecnocrático da como un hecho.



Una política salarial –para ser efectiva– no debe afincarse en un incremento coyuntural de los salarios mínimos; por lo que se plantea en este documento, que su funcionalidad radica en la permanencia de un sostenido crecimiento de los salarios hasta el punto en que no haya un/a dominicano/a que por sus bajos salarios no pueda cubrir sus necesidades más perentorias.

ECONOMÍA Y FINANZAS

# REALIDAD DEL SALARIO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Oportunidades para ir más allá de un ajuste  
salarial y de promover un pacto por la  
optimización del ingreso laboral

**Francisco Alberto Tavárez Vásquez,**  
Agosto 2021

En cooperación con:



# Contenido

1. Introducción.....	2
2. Contexto tras los acuerdos de elevar el salario mínimo.....	2
3. Un compromiso con elevar el salario real y cerrar las brechas sociales pendientes, implica el reconocimiento de todos los sectores sociales.....	3
4. Incrementar progresivamente el salario es una prioridad, para que sea consecuente con las ganancias de productividad laboral.....	4
5. Los bajos salarios no transmiten bienestar, a pesar del crecimiento de la economía.....	5
6. Los rezagos en el ingreso laboral deben superarse para una mejor calidad de vida.....	6
7. Beneficio neto real de las empresas indica espacio para la mejoría de salarios.....	9
8. Una nueva reformulación normativa que influirá en los ajustes salariales futuros (Ley N.º 187-17).....	11
9. Una reforma que nos sigue en el camino de un compromiso a largo plazo por el salario real.....	14
10. Conclusiones.....	15

## 1. INTRODUCCIÓN

Es una verdad notoria que los salarios en la República Dominicana —sobre todo aquellos de los/as trabajadores/as de bajos ingresos laborales— no están siguiendo el avance alcanzado por el crecimiento de la economía, y en consecuencia de su PIB per cápita. La falta de asociación directa entre PIB por habitante e ingresos laborales es el espejo de una realidad económica donde el progreso no está siendo compartido.

Nuestro modelo de desarrollo productivo por la dependencia que le ha caracterizado de los mercados internacionales se ha afincado en los bajos salarios para lograr alcanzar competitividad-precio ante sus iguales regionales. Esto se ha sostenido por igual, a causa de una desigual correlación de fuerza que mengua las posibilidades de mejores condiciones salariales y de trabajo de los/as trabajadores/as y una economía política que inclina la balanza hacia un sector patronal con más integración con el poder político. A esto se suma, una estructura económica dependiente que en la división internacional del trabajo configura sectores económicos de baja productividad y alta incidencia de la informalidad laboral, lo cual reduce la capacidad de lograr salarios dignos y suficientes para el consumo de bienes y servicios de primera necesidad.

## 2. CONTEXTO TRAS LOS ACUERDOS DE ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO

El Comité Nacional de Salarios (CNS), órgano del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, aprobó el 14 de julio de 2021, mediante la Resolución N.º 01/2021, cuáles serán los salarios mínimos que regirán en las empresas del sector privado no sectorizado del país.<sup>1</sup> De acuerdo con el Artículo 456 del Código Laboral, este comité tiene la responsabilidad de revisar cada dos años los salarios mínimos, partiendo de una valoración sopesada de factores económicos que justifiquen la dimensión del reajuste salarial.

Al igual que otros países, la República Dominicana ha atravesado por tribulaciones económicas que han afectado los ingresos de los/as trabajadores/as y su permanencia en los puestos de trabajo. La pérdida de empleos formales fue de 209,129 durante el 2020, específicamente entre enero y diciembre, según datos de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS); sin embargo, esta cantidad ha disminuido en la medida en que la actividad económica durante el 2021 parece indicar una rápida recuperación —después de las estrictas restricciones a la movilidad, de mediados del 2020—.

El crecimiento de la economía ha sido de 21.2 % interanual a mayo de 2021; y en término acumulado anual, es decir, en el período comprendido entre enero y mayo de 2021, el Banco Central de la República Dominicana (BCRD) ha anunciado un crecimiento de 13.4 %. Si se compara mayo de 2019 —un año normalizado— con el mismo mes de 2021, el crecimiento fue de 4.7 %, lo que indica que hay en marcha una indudable recuperación económica. De acuerdo con las proyecciones realizadas por el BCRD, el crecimiento de la economía rondará conservadoramente entre un 8 y un 9 %, con sesgo al alza.

Por un lado, el regreso del crecimiento económico gradual y sostenido de la economía dominicana tiene como punto de partida el repunte del crecimiento mundial que el Fondo Monetario Internacional pronostica en un 6 % para el 2021. Por otro parte, la rápida reacción de la demanda mundial de bienes y servicios, no así de la oferta o producción —que tarda en acoplarse después de un 2020 donde las cadenas de suministros mundiales se vieron afectadas por el freno repentino de la economía mundial— ha incrementado los precios de las materias primas utilizadas en la manufactura, la construcción y otros sectores de ensamblaje de la economía dominicana.

Entre agosto de 2020 y mayo de 2021, los precios de las materias primas de uso agropecuario y agroindustrial local experimentaron incrementos en el mercado internacional que, en algunos casos, superaron el 100 %: petróleo (53.7 %), soya (74.6 %), aceite de soya (111.9 %), maíz (113.2 %) y trigo (37.7 %). Como era de esperarse, el incremento de los precios de los productos de consumo generalizado de los hogares dominicanos inició a finales de 2020 y ha aumentado en lo que va de 2021, lo que ha traído consigo una erosión del poder adquisitivo de los ingresos laborales, llevando la inflación interanual —por primera vez en mucho tiempo— a un 10.48 % a mayo de 2021, muy por encima del rango meta de inflación de 4 % ± 1 %.

En consecuencia, la presión inflacionaria y la carestía de los bienes de consumo llevaron al Gobierno dominicano a tomar la iniciativa de articular mesas de discusión social que propusieran medidas de amortiguación ante el impacto de los precios internacionales. Es así como en el marco de estas discusiones, se agendó —con carácter de prioridad— tanto el reajuste salarial, como la convocatoria de los representantes del sector empresarial y sindical a través del Ministerio de Trabajo (MT).

La conjunción de un entorno económico caracterizado por la elevada inflación, así como el deterioro estructural del salario real —que en la crisis de 2003 sufrió un revés aún no superado—, abrió las puertas a una discusión salarial donde se tomaron en cuenta polémicas propuestas de años anteriores, como la llamada “reclasificación empresarial”, que en base a la Ley N.º 187-17 sobre el Régimen Regulatorio para el Desarrollo y la Competitividad de las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes), establece la nueva nomenclatura para la definición de los salarios mínimos de los empleados de las empresas actuales: microempresas, pequeñas, medianas y grandes.

<sup>1</sup> El sector privado no sectorizado comprende a la mayoría de las empresas, exceptuando a aquellas pertenecientes a sectores como los siguientes: turismo, restaurantes, bares, zonas francas y construcción, entre otros que tienen tarifas especiales de salario mínimo para estos renglones.

Bajo este criterio, y asumiendo la excepcionalidad de la coyuntura económica, finalmente se aprobaron incrementos salariales que consideran esta nueva nomenclatura empresarial, lo que pone término a una discusión que llevaba años sin poder encontrar salida entre el sector sindical y empresarial. A pesar de que se superó el tranque por la clasificación empresarial y se incrementaron los salarios mínimos en una proporción promedio no vista en ocasiones anteriores, cerrar la brecha salarial implicará un esfuerzo constante a mediano y largo plazo, tanto del Gobierno como de las entidades sindicales, bajo el entendimiento del sector patronal.

### 3. UN COMPROMISO CON ELEVAR EL SALARIO REAL Y CERRAR LAS BRECHAS SOCIALES PENDIENTES IMPLICA EL RECONOCIMIENTO DE TODOS LOS SECTORES SOCIALES

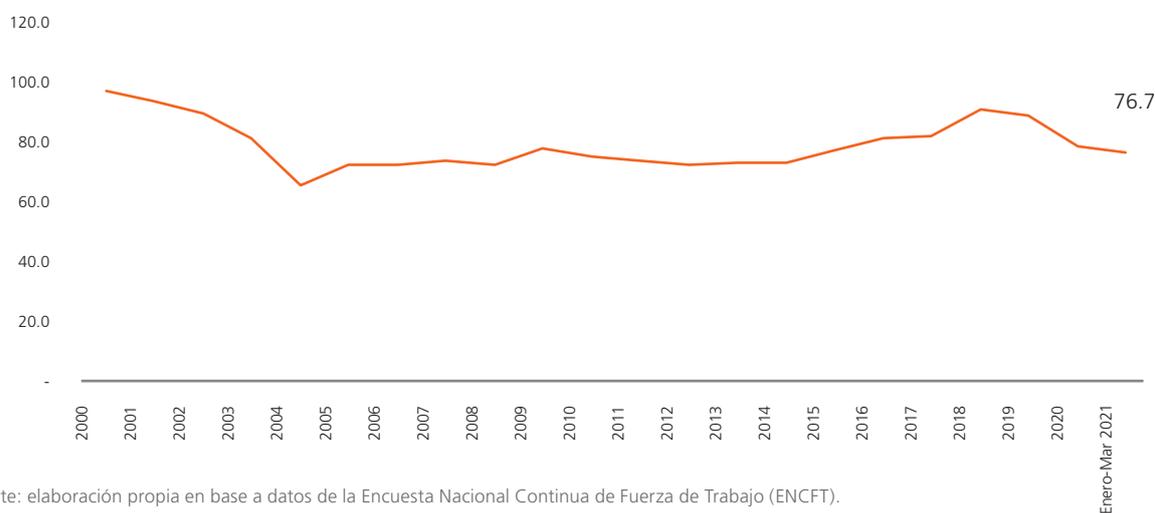
Mejorar la calidad de vida, y pasar de ser una economía de bajos salarios a una que promueva el bienestar colectivo y la inclusión social, amerita irremediamente elevar el salario

real de los/as trabajadores/as. Por lo tanto, un compromiso de tal envergadura implicará un esfuerzo por hacer coincidir el valor del salario real actual con el vigente como mínimo en el año 2000.

El descalce entre el salario real mensual del 2000, con relación al de marzo de 2021, es de un 23.3 %, lo que indica que hoy día el salario de los/as dominicanos/as es inferior —en capacidad de compra— al vigente hace ya 20 años. Este rezago, en lugar de ser coyuntural o episódico, se ha tornado en una realidad estructural que afecta el poder de compra de los/as trabajadores/as y sus familias; sobre todo, de aquellos/as menos calificados/as y de los/as perceptores/as de salarios mínimos.

Es probable que esta sea una de las principales razones por las que exista una percepción generalizada en la clase trabajadora de que la prosperidad, enarbolada desde las cifras macroeconómicas, no genera movilidad social; un fracaso total de la política del “trickle down” (o efecto goteo, en su traducción al español), que tanto se pregonó en América Latina y el Caribe, desde la prédica del Consenso de Washington y el neoliberalismo.

Gráfico 1.  
Evolución del salario real mensual  
Período: 2000 - marzo de 2021 • Año 2000=100



Desde inicios del 2000, el salario real dominicano comenzó a declinar, siendo la crisis financiera del 2003 el punto de inflexión donde los ingresos salariales mensuales promedio cayeron por debajo del 70 %, con relación a los niveles del 2000. En tanto, la crisis desatada por la pandemia en el 2020 afectó el salario real por la pérdida de empleos, la masa salarial y los incrementos de precio de los bienes de consumo de primera necesidad, como ya se ha indicado en el contexto.

Esto indica que, más allá del reajuste salarial logrado recientemente, que logró superar los márgenes de la inflación acumulada de alrededor de un 12 % en el período julio de 2019 a julio de 2021, lo próximo sea congruente con un cambio de paradigma en las discusiones del CNS, a fin de anteponer un compromiso por un salario real digno y suficiente, que recorte la distancia con respecto a la canasta básica familiar y que permita a una familia promedio superar —en ingresos— el costo de esta.

En consecuencia, se plantea un compromiso colectivo por el salario que implique una convergencia progresiva con el salario real del 2000, pues así se recupera el camino perdido de los ingresos por salarios con relación al capital, el cual ha asumido una mayor cuota de participación en la renta nacional —producto de ganancias derivadas de regímenes especiales que reducen su carga tributaria, y de bajos salarios que abaratan sus costos de producción—.

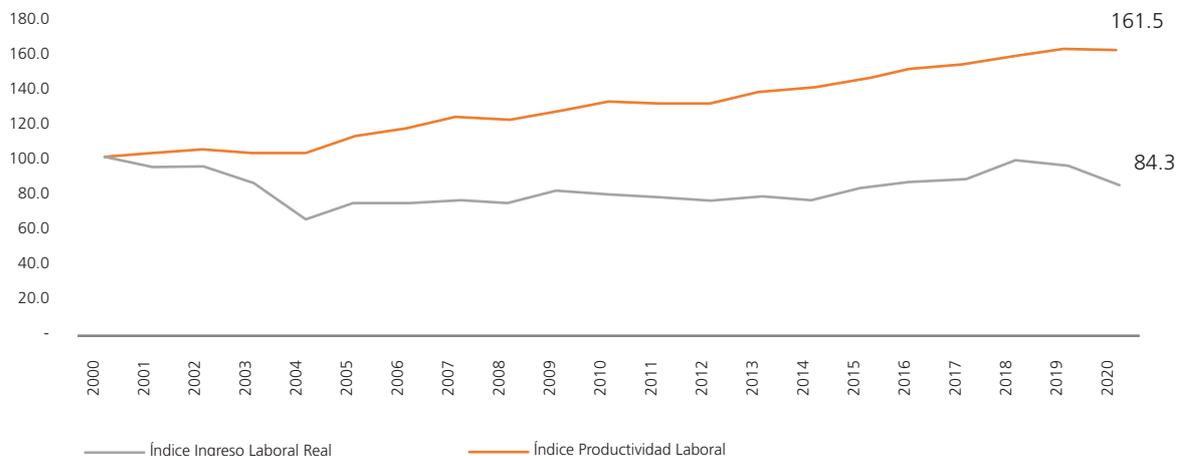
#### 4. INCREMENTAR PROGRESIVAMENTE EL SALARIO ES UNA PRIORIDAD, PARA QUE SEA CONSECUENTE CON LAS GANANCIAS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Los ingresos laborales no están reflejando el progreso de la productividad, lo que ha generado un distanciamiento en la tendencia de ambas mediciones. Es importante indicar que la productividad laboral es uno de los indicadores que revela la pertinencia de un reajuste salarial que compense

al factor trabajo con la productividad ganada. En la República Dominicana, durante el período 2000-2020, esto ha crecido de forma permanente, acumulando un incremento de un 61.5 %.

En cambio, en el mismo período, el ingreso real promedio por hora de trabajo ha tendido a la baja, agravándose en el 2020, producto de la pandemia. La serie indica que hay una divergencia estructural entre productividad e ingresos reales promedios en la economía dominicana. El resultado es una economía basada en la competitividad por bajos salarios, lo que atrae la inversión extranjera en zonas francas, turismo y otros sectores que basan su éxito —en parte— en los salarios precarios; en contraste, genera desigualdad de ingresos y concentración de riqueza en pocas manos, que se agrava por un sistema fiscal que no redistribuye eficientemente ni por la tributación ni por el gasto. En consecuencia, el crecimiento no es inclusivo; esto lleva al Estado a diseñar políticas de asistencia social, para mitigar efectos distorsionados en el ingreso, con el agravante de su reducida capacidad de romper el círculo de la pobreza.

Gráfico 2.  
Evolución de la productividad laboral versus ingreso real  
(Período 2000-2020)



Fuente: elaboración propia, en base a datos de la ENCFT.

A diferencia del índice de productividad laboral de la economía dominicana, los ingresos reales parten de una realidad muy diferente: una recuperación lenta en períodos de fluctuaciones ante crisis coyunturales (2003, 2008 y 2020), sin que hasta ahora alcance los niveles del año 2000.

El excedente aportado por los/as trabajadores/as al proceso productivo termina siendo engullido por los/as empleadores/as, donde el salario es visto como una variable de ajuste para la competitividad-precio de la economía y no como un paquete de estímulo permanente para el consumo interno de bienes y servicios —actualmente necesario

para que el país fomente la demanda agregada y avance en la recuperación—.

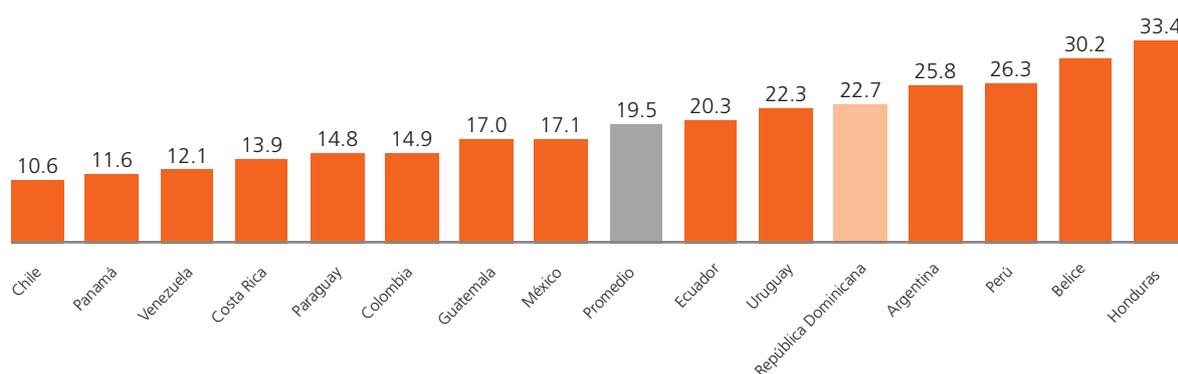
Este es un elemento más que apoya la necesidad de un incremento progresivo y escalonado de los salarios en la nación dominicana, que traduzca —a su vez— el éxito macroeconómico en bienestar social. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de crecimiento de la producción por trabajador/a, medido en dólares en el 2011, creció en promedio un 2.5 %, lo que indica que los salarios y la producción por trabajador/a no andaban de las manos durante este período.

## 5. LOS BAJOS SALARIOS NO TRANSMITEN BIENESTAR, A PESAR DEL CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA

Según los datos de la OIT, el salario mínimo promedio mensual del país se destaca como uno de los más extendidos entre un grupo de países de América Latina y el Caribe, para los cuales hubo información disponible en el 2019. La tasa

de salarios bajos, que mide la proporción de asalariados/as, cuyas ganancias por hora en todos los trabajos son inferiores a los dos tercios de las ganancias por hora promedio, fue de 22.7 % del total de asalariados/as.

Gráfico 3.  
**Tasa de salarios bajos**  
(en % del total de asalariados)



Esta proporción supera el promedio de trabajadores/as con salarios precarios en la Región con un 19.5 %, lo que corrobora una vez más que, para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores/as dominicanos/as, es pertinente que en el país se adopte una política salarial que reduzca los niveles de salarios bajos, al menos por debajo del promedio regional.

Otro indicador que muestra la pertinencia de una política económica que imprima un crecimiento salarial sustancial en la economía es la proporción que representa el ingreso promedio mensual (IPM) en relación con el valor de la canasta familiar promedio (CBP). A pesar de que el ingreso promedio mensual creció en términos acumulados en un 3.8 %, la canasta básica ha permanecido inalcanzable para un gran segmento de la población perceptora de ingresos.

Considerando el valor de la CBP, estimada con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2018), los ingresos en promedio representaron el 55.2 %

del valor de la CBP en el período indicado. Lo alarmante es que esto ha incrementado la brecha entre ingresos y costos de la canasta básica, incluso en los años previos a la pandemia de la COVID-19. Tal situación revela que el efecto de erosión de los ingresos medios no ha sido algo estrictamente coyuntural, sino estructural, que merece una respuesta de corto, mediano y largo plazo, para corregir rezagos de inequidad.

De ajustar la ratio a los valores de la ENIGH del 2018, el monto de la CBP se elevaría a RD\$37,774.71 a marzo de 2021, alejando la posibilidad del cierre de distancia entre los ingresos mensuales y el costo de la vida que, a juzgar por la tendencia, parece una carrera perdida y llena de obstáculos por una economía política adversa a los intereses de los/as trabajadores/as, que ha favorecido discursiva y técnicamente a los/as empleadores/as en las discusiones del Comité Nacional de Salarios.

Cuadro 1.

**Ingreso promedio mensual en relación a canasta básica promedio (en RD\$)**

Año	Ingreso promedio mensual (IPM)	Canasta familiar promedio (CBP)	IPM vs. CBP	
			Absoluta	Proporción
2011	12,905.40	25,214.30	-12,308.90	51.2 %
2012	13,203.10	26,199.40	-12,996.30	50.4 %
2013	14,011.80	27,214.90	-13,203.10	51.5 %
2014	14,339.50	27,645.40	-13,305.90	51.9 %
2015	15,365.00	28,293.60	-12,928.50	54.3 %
2016	16,495.40	28,773.20	-12,277.80	57.3 %
2017	17,339.40	29,982.90	-12,643.60	57.8 %
2018	19,937.80	30,333.90	-10,396.10	65.7 %
2019	19,842.40	31,443.00	-11,600.60	63.1 %
2020	17,989.60	32,617.60	-14,628.00	55.2 %
Ene-Mar 2021	18,505.90	37,774.70	-19,268.80	49.0 %
<b>T.C.A/Promedio</b>	<b>3.7 %</b>	<b>4.1 %</b>	<b>-13,232.50</b>	<b>55.2 %</b>

Fuente: elaboración partiendo de estadísticas de la ENCFT del BCRD.

La diferencia entre los ingresos y el costo de la canasta básica promedio fue de RD\$19,268.80, en el primer trimestre de 2021, ampliando así la distancia —en términos monetarios— entre ambos indicadores; y haciendo menos asequible el consumo de los bienes de primera necesidad por la evaporación de los ingresos de los/as trabajadores/as.

## 6. LOS REZAGOS EN EL INGRESO LABORAL DEBEN SUPERARSE PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

A raíz de lo ya observado, podemos llegar a la conclusión de que existen rezagos económicos que se expresan a través del salario que debemos corregir con políticas económicas que fomenten la actividad de las micro, pequeñas y medianas empresas para acortar distancias, desigualdades y brechas de bienestar social.

Esas brechas incluyen desde una dispersión amplia entre los salarios de los trabajadores, que podría explicarse por nivel de educación acumulado, tecnificación de la mano de obra y estructura empresarial inclinada a pequeñas y microempresas en el país, hasta la ausencia de una política salarial desde el Estado que equipare los salarios mínimos con las economías de la Región con similares condiciones socioeconómicas. Esto así, con la finalidad de que el ingreso laboral pueda contar con la suficiencia de cubrir los gastos de consumo de los hogares dominicanos que, como veremos, aún están detrás del estándar regional.

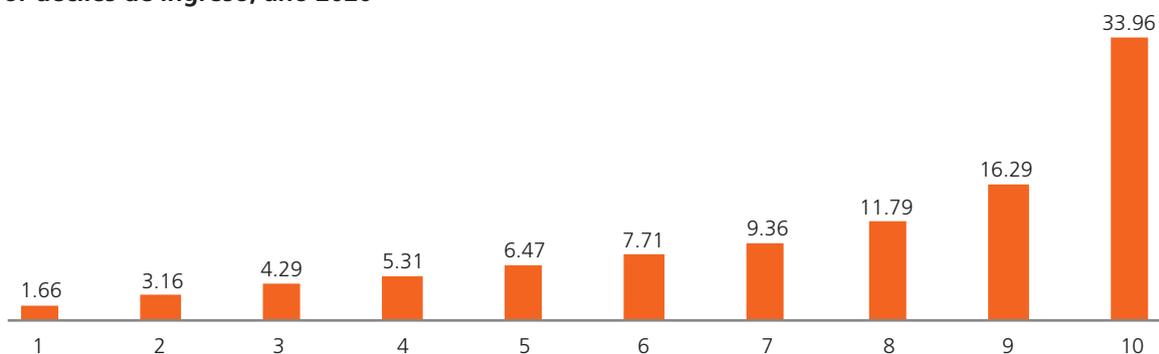
### 6.1 LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA LABORAL ESTÁ SESGADA POR LOS ALTOS SALARIOS

Además de la precariedad salarial y de empleo en la República Dominicana, existe una distribución de la renta laboral, es decir, de los ingresos devengados por concepto de salarios, en extremo desigual, en cuya participación total están sobrerrepresentados los deciles de más alto nivel salarial en la economía.

Por ejemplo, en el año 2020, según datos de la ENIGH 2018, la concentración de la renta laboral en el decil 10, que corresponde a los asalariados de más alto nivel remunerativo, fue de un 34 %. Esto indica que, de cada RD\$100 pagados a los/as trabajadores/as por concepto de salarios percibidos, RD\$34 corresponde a trabajadores/as del más alto nivel salarial. Si se acumulan los deciles 8-10, el porcentaje de la renta laboral acumulada pasa a ser de un 62.04 %.

En cambio, dada la precariedad salarial en el país, los deciles 1-4, que representan el grueso de los/as trabajadores/as dominicanos/as, incluidos/as aquellos/as que perciben el salario mínimo, solo llegan a representar el 14.42 %. Esta distribución de la renta salarial corrobora la pertinencia de un hecho incontrovertible: la definición a largo plazo de una política salarial que haga posible que los buenos resultados macroeconómicos sean traducidos en concreto a la mejoría progresiva de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as. En definitiva, el mecanismo de excelencia para traducir crecimiento en bienestar social es el salario.

Gráfico 4.  
**Distribución renta laboral (%)**  
**Por deciles de ingreso, año 2020**



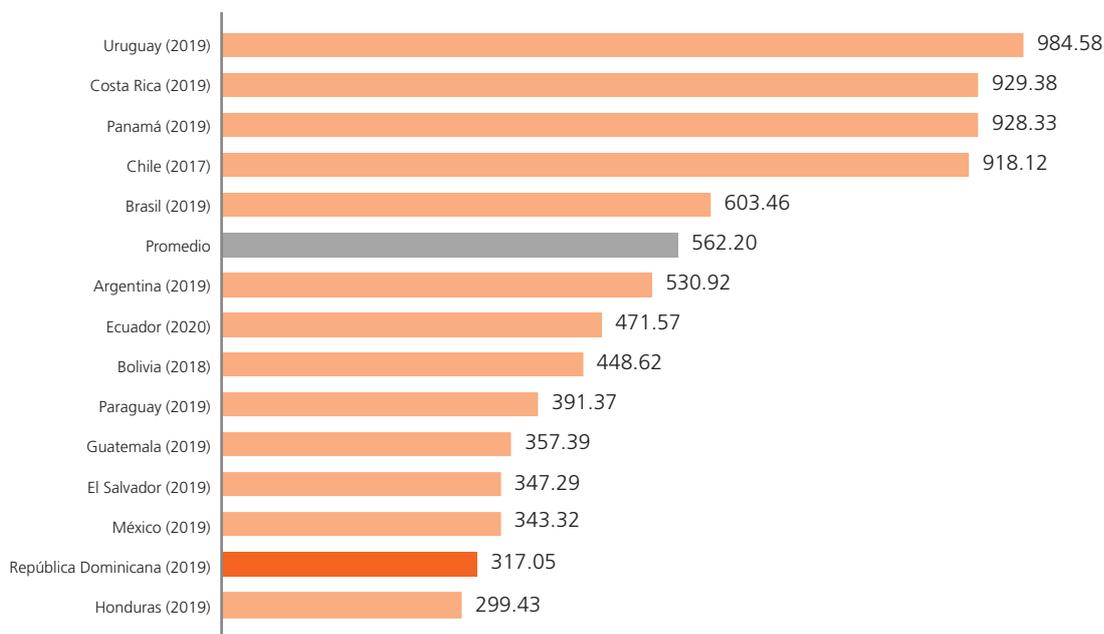
Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### 6.2 SALARIO MÍNIMO RELATIVO BAJO, CON RESPECTO A LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALC)

Aparte de la desigualdad o de la concentración de la renta laboral, la República Dominicana ha tendido a ubicarse en la región de ALC como uno de los países donde el ingreso

promedio nominal y el salario mínimo legal —establecido en dólares estadounidenses— son relativamente de los más bajos. Resulta contradictoria esta realidad de los salarios promedios y mínimos, con el éxito que ha sostenido el país en materia de crecimiento económico y de estabilidad de precios en los últimos 20 años previos a la irrupción de la pandemia por la COVID-19.

Gráfico 5.  
**Ingresos nominales mensuales promedio en US\$ (dólar/por trabajador/a)**

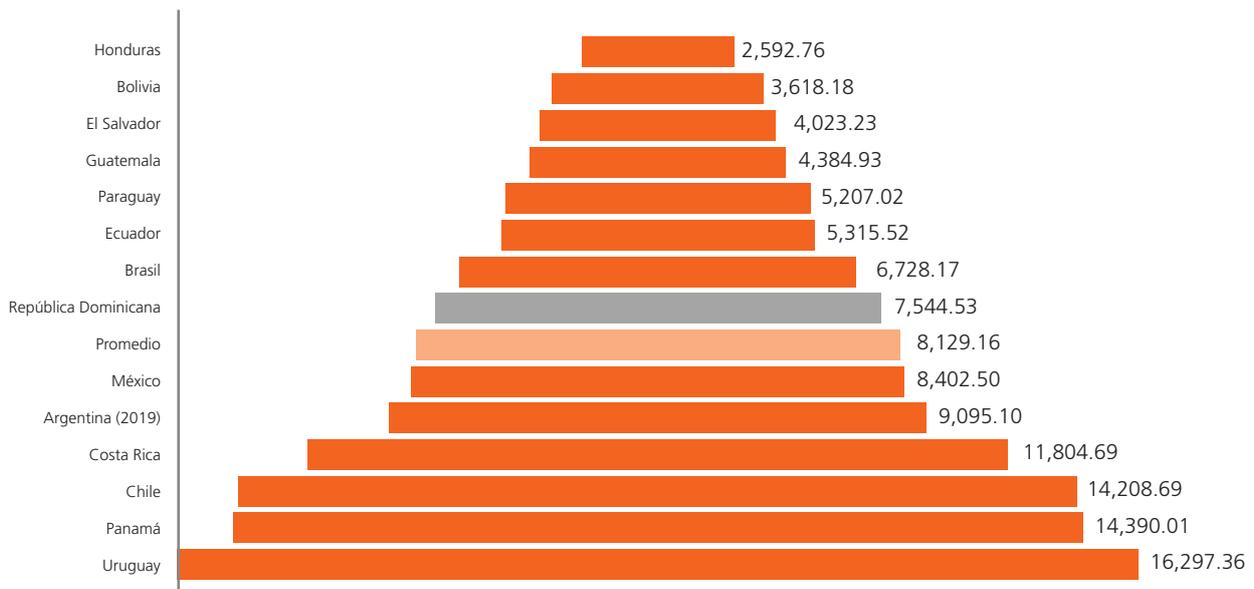


Fuente: Statista, ILO Stat.

El promedio de ingresos nominales mensuales de la región de ALC, de US\$562.20 por trabajador/a, es superior en US\$245.15 al ingreso nominal promedio mensual de los/as trabajadores/as en la República Dominicana, que en 2019 fue de US\$317.05. Hay que destacar que países con PIB

per cápita inferiores al nuestro, perciben ingresos mensuales promedios por trabajador(a) más elevados, como es el caso de Ecuador (US\$471.57), Bolivia (US\$448.62), Paraguay (US\$391.37), Guatemala (US\$357.39), El Salvador (US\$347.29) y Brasil (US\$603.46).

Gráfico 6.  
**PIB per cápita regional (en US\$, Año 2020)**



Fuente: WEO, FMI; Banco Central RD.

La relación PIB per cápita e ingreso nominal promedio debe ser positiva y mostrar una asociación que ante un incremento importante de la producción económica por individuo se traduzca en una mejoría de cierta proporcionalidad en el ingreso de los trabajadores.

¿Qué pudiera trabar o obstruir la fluidez entre estas dos variables de tal forma que a mayor nivel de PIB per cápita mejores niveles de ingreso promedio mensual? Desde luego que las negociaciones de reajuste de salarios mínimos que son referencia para el rango de los demás salarios en la economía, no han incorporado como factores a considerar para la convergencia de los salarios mínimos del país con al menos los pares de la región de igual nivel económico, otros indicadores más justos y adecuados que el solo índice de precios al consumidor que mide la inflación entre períodos, pero no así la productividad laboral ni la participación del trabajo en la renta nacional.

Cuadro 2.  
**Salario mínimo legal regional (en US\$, año 2019)**

País	Monto
Costa Rica	526
Chile	441
Uruguay	423
Ecuador	400
Argentina	350
Bolivia	309
Colombia	261
Perú	257
Brasil	253
República Dominicana	238
México	215

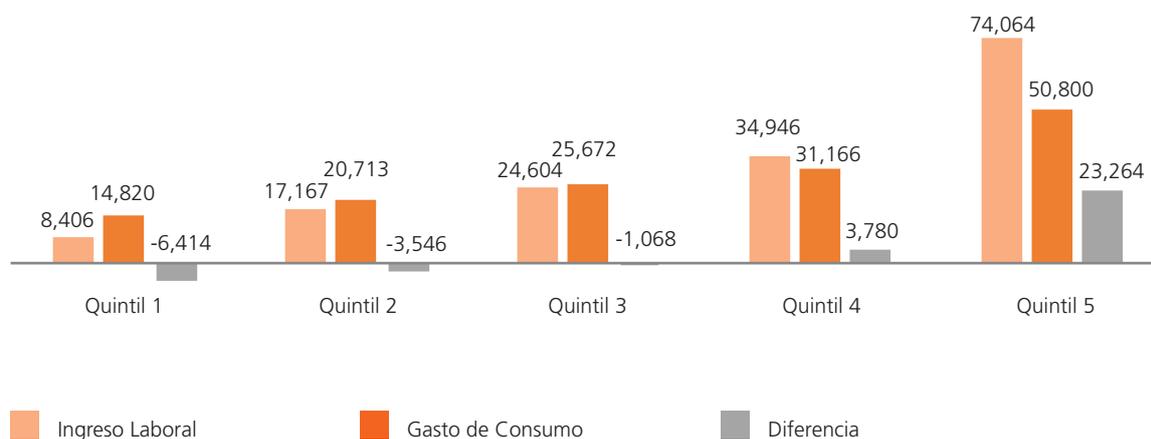
Fuente: Statista, ILO Stat. Dato R.D. en base promedio salarios tipo empresa.

A raíz de tal distorsión en los mecanismos redistributivos de la sociedad dominicana y la intensidad de la presión a la baja de los salarios, tenemos uno de los salarios mínimos legales más precarios de la Región. A todas luces hay que entablar un compromiso político de mediano y largo plazo por una optimización salarial en el país, que eleve el nivel de vida de los/as trabajadores/as.

### 6.3 SUFICIENCIA DEL INGRESO LABORAL ES LIMITADA ANTE GASTO EN EL CONSUMO DE LOS HOGARES

Al contrastar el ingreso laboral percibido por los/as trabajadores/as dominicanos/as por quintiles, donde las personas de más bajos ingresos laborales se ubican en los quintiles 1 al 3, podemos percibir con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH-2018), elaborada por el BCRD, que estos no son suficientes para cubrir las necesidades de consumo de los hogares.

Gráfico 7.  
**Ingreso laboral vs. gasto de consumo mensual en hogares (en RD\$)**



Fuente: ENIGH 2018, BCRD.

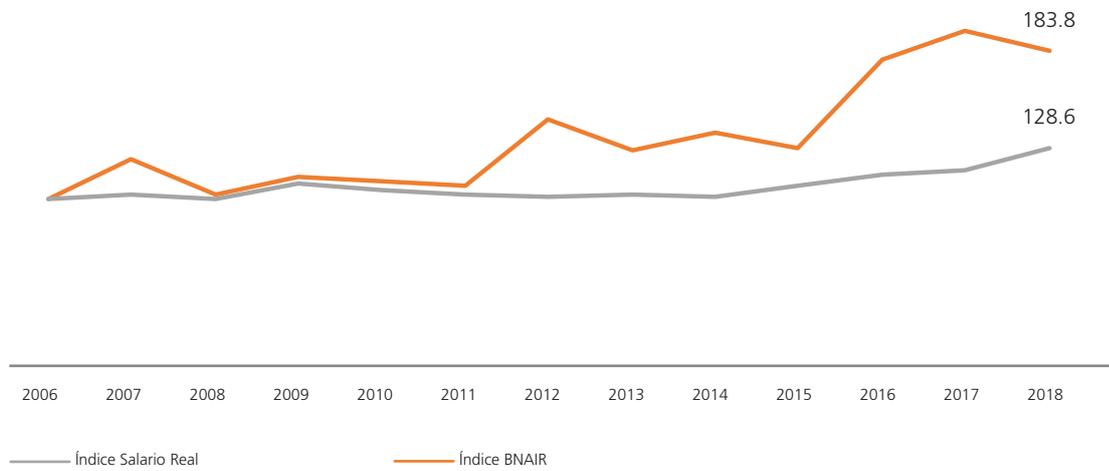
En caso del quintil 1, que son los hogares de los/as trabajadores/as menos remunerados/as, la diferencia entre el ingreso laboral y el gasto de consumo del hogar es de RD\$6,414, lo que indica que en ese segmento de la población trabajadora los salarios son en extremo bajos. Solo en los quintiles de ingresos salariales 4 y 5 lo percibido supera el gasto del consumo promedio de un hogar dominicano. Cabe destacar que estos quintiles incluyen a la población trabajadora en informalidad. No obstante, viendo lo relativamente bajo que es el salario mínimo, parte de esa realidad la viven los/as trabajadores/as formales pertenecientes a las empresas del sector privado.

## 7. BENEFICIO NETO REAL DE LAS EMPRESAS INDICA ESPACIO PARA LA MEJORÍA DE SALARIOS

El reto es sostener un compromiso a largo plazo con la mejora de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as. Lograr la movilidad social y económica de grandes segmentos de la población trabajadora es un objetivo de la política económica que tendrá logros parciales, y quizás insuficientes, desde el asistencialismo y las ayudas estatales por transferencias.

Existen espacios para una mejora salarial progresiva a mediano y largo plazo. Un indicio de que hay espacios para incrementar los niveles salariales es el crecimiento de los beneficios netos antes de impuestos (BNAIR), el cual se ha incrementado en un 83.8 % desde el año 2006, superando el crecimiento del salario real en el mismo período (en un 28.6 %).

Gráfico 8.  
Brecha salario real vs. beneficio neto real Índice base (Año 2006)



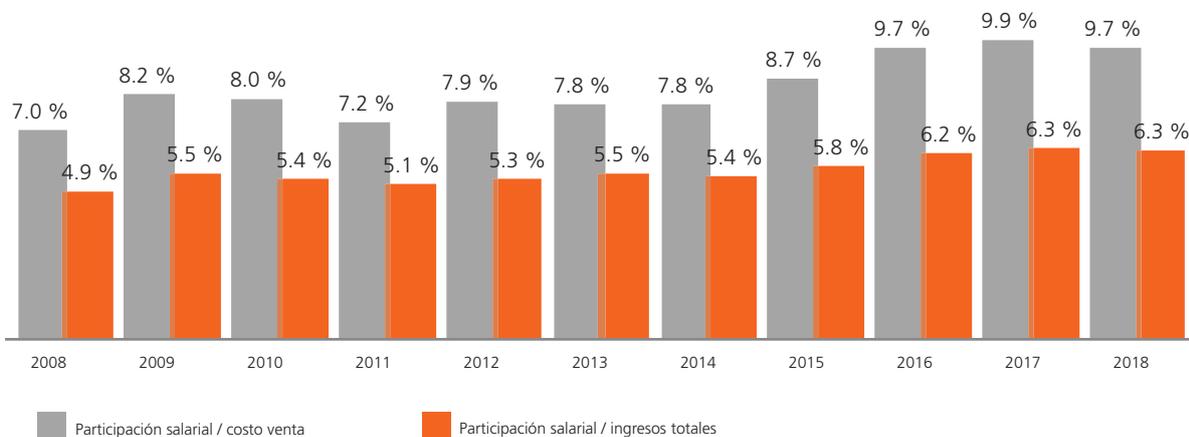
Fuente: elaboración propia en base a datos de la DGII, Boletín Estadístico 2020 y ENCFT.

Es decir que los beneficios de las empresas del sector privado no sectorizado tuvieron ganancias antes de impuesto en el periodo 2006-2018, superando 2.9 veces lo ganado por los/as trabajadores/as en salario real. Todo lo hasta ahora indicado no da lugar a dudas de que el sector laboral en la República Dominicana amerita de una atención especial, y que las políticas públicas diseñadas desde el Estado deben incluir como prioridad no solo el empleo, sino también la calidad de este, así como los niveles de salarios adecuados

que permitan a los/as trabajadores/as alcanzar un nivel de vida que esté por encima del de subsistencia.

Si consideramos la participación salarial en el costo de venta de las empresas, este se ha incrementado ligeramente, contradiciendo lo señalado con insistencia: los incrementos salariales impactan sensiblemente el costo de las empresas. Si hacemos el ejercicio con respecto a los ingresos totales de la empresa, hay una relativa estabilidad a excepción de los años subsiguientes al 2016.

Gráfico 9.  
Participación salarial en costo venta e ingresos totales empresas En % Total



Fuente: elaboración propia con datos de la DGII.

## 8. UNA NUEVA REFORMULACIÓN NORMATIVA QUE INFLUIRÁ EN LOS AJUSTES SALARIALES FUTUROS (LEY N.º 187-17)

La discusión acerca del ajuste salarial tuvo el ingrediente adicional, en esta ocasión, de una vieja demanda de ajustarlos, partiendo de una nueva nomenclatura empresarial que sea compatible con la realidad del tejido empresarial y laboral del país. Se trata de la Ley N.º 187-17 sobre la clasificación y

registro de las mipymes, que modificó los artículos 1, párrafo 1, 2, y 22, además de adicionar el artículo 2 Bis a la Ley N.º 488-08, del 19 de diciembre de 2008, que establece el régimen regulatorio para el desarrollo y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes).

La indicada ley establece una nueva nomenclatura o clasificación que modifica la anterior base de ajuste de los salarios mínimos en el país y consideraba el criterio de tres (3) tipos de empresas: pequeña, mediana y grande, tomando en cuenta el valor corriente de sus inventarios y activos (ver Cuadro N.º 3).

Cuadro 3.

### Criterios de clasificación de empresas de acuerdo a distintos marcos normativos

Categoría	Ley N.º 187-17		Res. CNS 22-2019
	N.º Empleados	Ventas brutas anuales	Valor corriente inventarios y activos
Microempresas	1 a 10 empleados	RD\$8 millones	N/A
Pequeñas empresas	11 a 50 empleados	RD\$8 a RD\$54 millones	Hasta RD\$2 millones
Medianas empresas	51 a 150 empleados	RD\$54 a RD\$202 millones	RD\$2 a RD\$4 millones
Grandes empresas	Más de 150 empleados	Más de RD\$202 millones	Más de RD\$4 millones

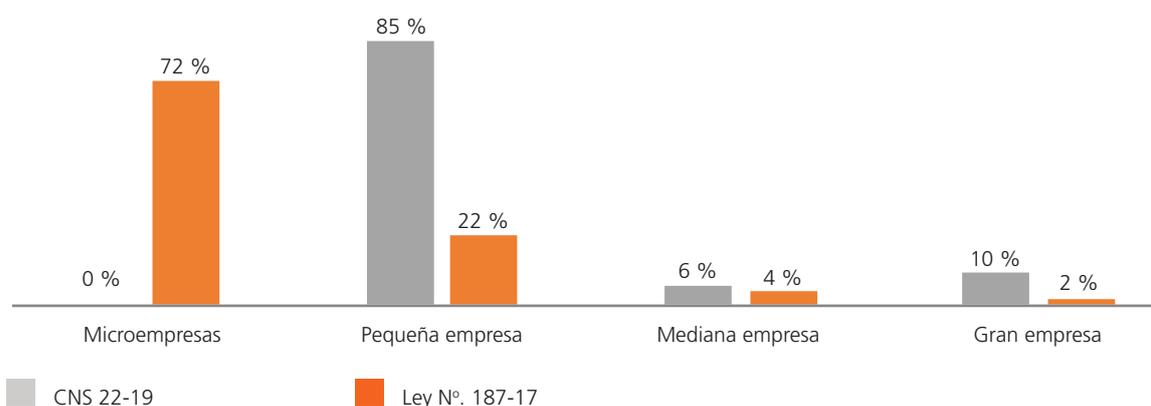
Lo que han calificado como “reclasificación empresarial” no es más que los criterios establecidos por la Ley N.º 187-17, que crea una nueva categoría dentro de la pequeña empresa catalogada como microempresa. Al mismo tiempo, se fijan dos (2) criterios para clasificar las empresas del sector privado no sectorizado, que refieren a cantidad de empleados y ventas brutas anuales (ver Cuadro N.º 3).

### 8.1 COMPOSICIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y LABORAL POR EFECTO DE LA RECLASIFICACIÓN

Al crear una nueva categoría de microempresas y reformular los criterios de clasificación de las empresas, la reciente reclasificación generará un rebalanceo del total de empresas por categoría, tomando en consideración lo planteado por la Ley N.º 187-17.

Gráfico 10.

### Reconfiguración del tejido empresarial considerando criterios de la Ley N.º 187-17 por cantidad de empresas, junio de 2021

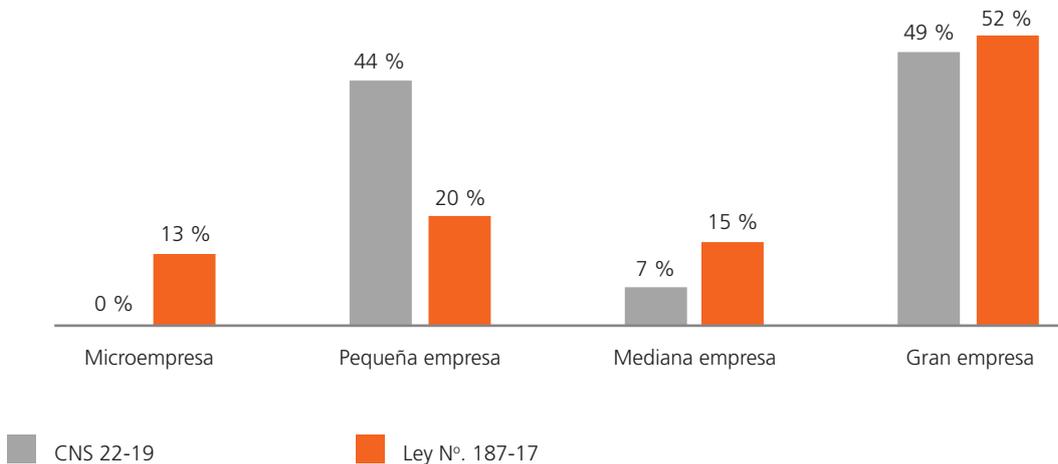


Fuente: SIRLA, Ministerio de Trabajo.

Bajo la nueva clasificación, tomando en cuenta solo el criterio de cantidad de empresas según datos suministrados por el Ministerio de Trabajo del Sistema de Relaciones Laborales (SIRLA) a junio de 2021, el 72 % del tejido empresarial se consideraría microempresa; 22 %, pequeña empresa; 4 %, mediana empresa; y un 2 % cae bajo la categoría de empresa grande. En cambio, bajo el pasado criterio asumido por la Resolución 22-19 del Comité Nacional de Salarios (CNS), el 85 % de las empresas eran pequeñas; el 6 %, medianas; y el 10 %, grandes.

Los efectos que tuvo la reclasificación empresarial en el total de empresas por categoría fue, sobre todo, migrar una gran parte de las empresas antes clasificadas pequeñas a microempresas, dado que del 85 % que antes se consideraban pequeñas, una gran proporción pasará a la nueva clasificación de microempresas. En cuanto a las medianas y grandes, la cantidad de empresas que cambiaron de categoría no fue considerable como muestra la Gráfica N.º 10.

Gráfico 11.  
**Reconfiguración tejido laboral considerando criterios de la Ley N.º 187-17 por cantidad de trabajadores (junio de 2021)**



Fuente: SIRLA, Ministerio de Trabajo.

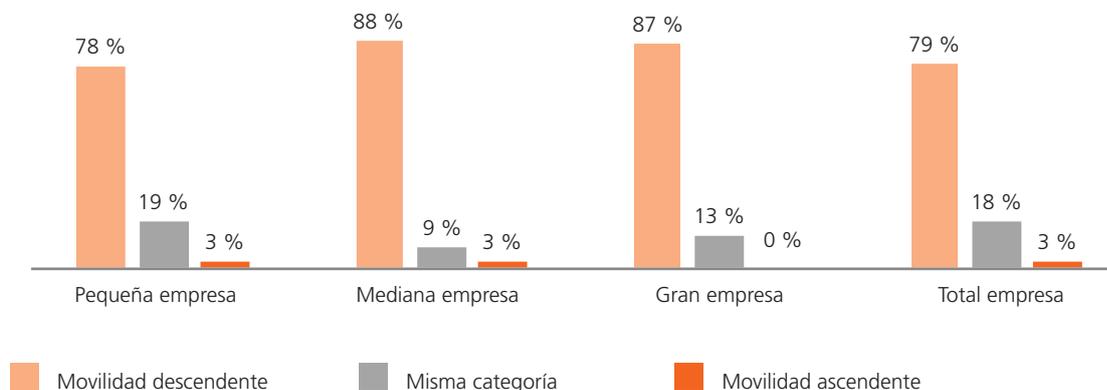
Por otro lado, la reclasificación tuvo un efecto muy distinto en el tejido laboral, debido a que, en lugar de reducir la cantidad de empleados en empresas grandes, la incrementó en tres puntos porcentuales. Es decir, que pasó de un 49 %, bajo el criterio de la Res. N.º 22-2019, a un 52 %, bajo los criterios de la Ley N.º 187-17 sobre Clasificación Empresarial. Igual ocurrió con las medianas empresas, que pasaron de contratar el 7 % del total de empleados a 15 % bajo la reclasificación empresarial aplicada recientemente. Esta realidad da cuenta de la improbabilidad de una reducción real del salario de los/as trabajadores/as dominicanos/as tras los incrementos aprobados, pues resulta poco creíble que una empresa grande pase a pequeña, o una mediana a microempresa.

## 8.2 MOVILIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL POR EFECTO DE LA RECLASIFICACIÓN

La movilidad descendente fue la tendencia preponderante en la recomposición del tejido empresarial, a raíz de adoptarse la nueva reclasificación empresarial. Esto así porque el 79 % de las empresas pasó a una categoría inferior en la nueva nomenclatura empresarial, quedando el 22 % bajo la misma categoría previa y solo un 3 % pasó a una categoría superior.

Cabe destacar que en esta ponderación sobre la movilidad solo se tomó uno de los criterios de la nueva clasificación: la cantidad de trabajadores/as, no el volumen de ventas brutas anuales, por lo que es posible que estos valores cambien luego de aplicado uno de los criterios que más favorezca al y a la trabajador/a.

Gráfico 12.  
**Movimiento en el tejido empresarial tras la reclasificación**  
**Crterios Ley N.º 187-17**



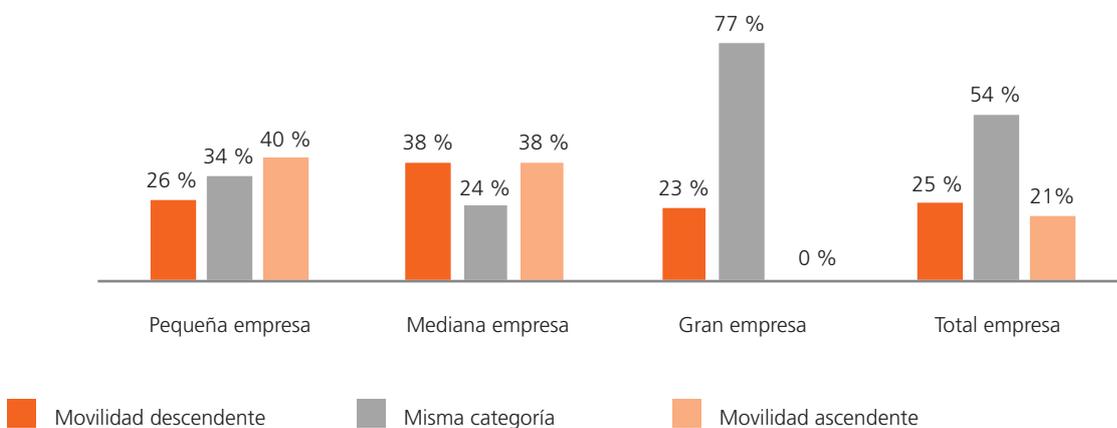
Fuente: SIRLA, Ministerio de Trabajo.

### 8.3 MOVILIDAD EN EL TEJIDO LABORAL POR EFECTO DE LA RECLASIFICACIÓN

El escenario cambia si hacemos el mismo ejercicio, pero considerando en esta ocasión la movilidad del tejido laboral, es decir, cómo cambia la composición del tejido laboral por

motivos de la reclasificación, por tipo de empresas. En este sentido el comportamiento es diferente a la movilidad del tejido empresarial.

Gráfico 13.  
**Movimiento en el Tejido Laboral tras la reclasificación empresarial**  
**Crterios Ley N.º. 187-17**



Fuente: SIRLA, Ministerio de Trabajo.

En el total de empresas bajo la nueva clasificación, solo el 25 % de la fuerza laboral perceptora de salarios mínimos pasó a una empresa cuya categoría se redujo; el 54 % permaneció en empresas cuya clasificación quedó inalterable y el 21 % pasó a una empresa que, actualmente, su categoría resulta ser promovida a una superior. Es decir, no se comprueba con esta data del SIRLA que los/as trabajadores/as, por efecto de la movilidad descendente en la categoría de sus empresas, sean objeto de no recibir su incremento salarial correspondiente. El 75 % de la fuerza laboral perceptora de salarios mínimos no vieron descender de categoría las empresas donde laboran; y el otro 25 %, aún migrando a empresas ahora clasificadas en categoría inferior, recibirán un incremento salarial, no una disminución, como se ha querido anunciar.

## 9. UNA REFORMA QUE NOS SITUE EN EL CAMINO DE UN COMPROMISO A LARGO PLAZO POR EL SALARIO REAL

La Organización Internacional del Trabajo, en su Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019), ha indicado que de cara a resguardar los intereses del trabajo es necesario “situar los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales”.<sup>2</sup>

Partiendo de esta atinada declaración de la OIT, así como de los efectos que ha tenido la pandemia en el mercado laboral y las oportunidades que se abren ante los cambios disruptivos que emergen rápidamente de situaciones como estas, es pertinente hacer un conjunto de sugerencias y planteamientos que pudieran iniciar una reforma, tanto en la concepción de la política salarial como de la normativa que rige el trabajo en la República Dominicana.

En ese tenor, consideramos las siguientes puntualizaciones de cara a optimizar los futuros diálogos tripartitos y contar con una base que haga del salario de los/as trabajadores/as un verdadero instrumento de desarrollo económico y social.

**1. Establecer criterios aplicados por ley que faciliten los ajustes salariales futuros.** En ese sentido, establecer por resolución del CNS o mediante reforma del Código de Trabajo que los ajustes salariales deben automáticamente reajustarse por inflación y que, en un proceso convergente con el salario real, haya un compromiso o pacto por el salario que ajuste los mismos en función de productividad laboral y ganancias de las empresas. Existe el precedente de indexación de impuestos; los salarios mínimos deberían ajustarse teniendo como base mínima la inflación acumulada.

**2. Garantizar empleos de calidad mediante un crecimiento inclusivo que eleve la calidad de vida de los/as trabajadores/as.** La economía dominicana está creciendo a un ritmo que debería generar mayor nivel de bienestar social. Hay que dar el tránsito de una economía de bajos salarios a una que dote de entrenamiento, capacidades y mayor nivel de educación a las personas. Es el momento de ir cambiando del atractivo de inversiones por competitividad salarial baja a una donde la producción y el trabajo dignifique y añada valor a lo que se produce.

**3. Mejorar la institucionalidad y el diálogo social, elaborando estrategias que estén centradas en las personas.** En la medida en que el compromiso por una mejor sociedad, más próspera, equitativa y justa, se imponga, el diálogo social será más productivo. Se deben buscar sinergias entre lo público y privado, para que el resultado del crecimiento de la economía sea traducido en movilidad social y económica. La pobreza se combate con trabajo digno, es decir, la remuneración va ganando más cobertura del llamado salario vital, aquel que cubre las necesidades básicas y garantiza oportunidades de ocio, recreación y cultura.

**4. Apuntar a la voluntad política hacia un esfuerzo por dignificar el salario.** El Estado dominicano debe implicarse en un pacto por la mejora salarial a mediano y largo plazo. Se diseñan políticas para atraer inversiones extranjeras, fomentar exportaciones, dinamizar e incentivar el turismo y zonas francas; no obstante, no se ha incluido dentro de las iniciativas de políticas económicas atacar de raíz la precariedad salarial en el país. La economía debe crecer, pero por igual debe generar bienestar. Es de rigor que el Estado asuma, junto al sector sindical y patronal, la transición de un salario de subsistencia a uno que cubra al menos la canasta básica del quintil de ingreso correspondiente.

**5. Promover el derecho a la sindicalización laboral. La desprotección de la clase trabajadora es uno de los elementos que ha obrado en contra de sus intereses.** La República Dominicana tiene baja tasa de sindicalización laboral, a pesar de que es un derecho consagrado en la Constitución y de que el Código Laboral dominicano prescribe la libre sindicalización. Desde el Ministerio de Trabajo deben diseñarse políticas educativas que orienten a los trabajadores dominicanos sobre los beneficios de su sindicalización y lucha por mejores condiciones de trabajo y vida. Este esfuerzo debe ir acompañado de las entidades sindicales existente en el país que, junto al Estado, aplicarán las políticas que permitan el ejercicio pleno de este derecho laboral.

<sup>2</sup> Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2021 (OIT).

## 10. CONCLUSIONES

La República Dominicana acaba de dar un paso importante para confrontar la crisis económica y resarcir los salarios mínimos ante la pandemia y sus efectos en la economía. La reclasificación empresarial es un paso en la dirección de sincerar el tejido productivo del país, conciliar el diálogo tripartito y una salida expedita para discusiones futuras más centradas en los ingresos de los/as trabajadores/as y su mejoría socioeconómica.

La Resolución 01-2021 del CNS permitió al sector laboral incrementar los salarios promedios en un 24 %, algo que no había sido la norma en las pasadas discusiones salariales en un escenario de normalidad económica y financiera. Sabemos que esta coyuntura estaba llena de obstáculos tanto para los/as trabajadores/as como para los empresarios; la situación económica no era la mejor, donde sigue campeando la pandemia en el escenario.

Se necesitaba una mejoría salarial sustancial que reacoplara los ingresos laborales después de varios meses de inflación galopante, que preocupaba tanto al Gobierno como a la sociedad en sentido general. Los acuerdos salariales reflejaron el interés de cada parte de aportar a una solución de consenso.

Es de rigor que, conociendo el estancamiento del salario real en los últimos 20 años, se logre congeniar voluntades que permitan romper la barrera de la precariedad socioeconómica de los/as trabajadores/as dominicanos/as. Dar un salto en la dirección correcta implica dignificar la vida de los/as trabajadores/as, que será dinamizar la economía, romper el círculo de la pobreza intergeneracional y elevar sus oportunidades y las de sus familias.

Un compromiso público-privado por la dignificación laboral no solo es loggable, sino que debe contar con el apoyo de una política económica que integre discusiones tripartitas que reconozcan en el salario un instrumento de movilidad económica y social; el Estado debe hacer más por las pequeñas y microempresas, así como ya lo hace con las grandes en sectores especiales de la economía, de forma que con el tiempo puedan los/as trabajadores/as de estas empresas ir mejorando sus ingresos y se pueda ir homogenizando la estructura económica del país.

No existe una mejor política económica que aquella que es capaz de generar empleos, siempre y cuando, sean empleos bien remunerados y que no degraden las condiciones de vida de los/as trabajadores/as. La aspiración debe ser un salario mínimo que se equipare en el tiempo a un “ingreso básico universal”, que sea capaz de cubrir las necesidades básicas elementales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Mercado de trabajo. Encuesta continua (ENCFT)*. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Mercado de trabajo. Encuesta tradicional (ENFT) con población ajustada por zona y regiones*. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2540-mercado-de-trabajo-enft-con-poblacionajustada-por-zona-y-regiones>

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Producto Interno Bruto (PIB) por sectores de origen. Valores corrientes e índices de volumen encadenados referenciados al año 2007, trimestral*. Disponible en: <https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/sector-real/documents/>

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Producto Interno Bruto (PIB). Deflactor, trimestral*. Disponible en: [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/sector\\_real/documents/pib\\_deflactor\\_2007.xls?v=1601160923398](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/sector_real/documents/pib_deflactor_2007.xls?v=1601160923398)

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Índice de precios al consumidor (IPC)*. Disponible en: [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/precios/documents/ipc\\_base\\_2010.xls?v=1601161180975](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/precios/documents/ipc_base_2010.xls?v=1601161180975)

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Costo Canasta Familiar por Quintiles y Nacional, 2011-2020, base 2010*. Disponible en: [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/precios/documents/Costo\\_Canasta\\_quintiles\\_base\\_2010.xls?v=1606326573085](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/precios/documents/Costo_Canasta_quintiles_base_2010.xls?v=1606326573085)

**Banco Central de la República Dominicana** (2021). *Costo Canasta Familiar por Quintiles y Nacional, 2020, Base Anual: octubre de 2019 a septiembre de 2020*. Disponible en: [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/precios/documents/Costo\\_Canasta\\_quintiles\\_base\\_2019-2020.xls?v=1606326573082](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/precios/documents/Costo_Canasta_quintiles_base_2019-2020.xls?v=1606326573082)

**Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2021 (OIT)**. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/trends2021/WCMS\\_795453/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--es/index.htm)

## ACERCA DEL AUTOR

**Francisco Alberto Tavárez Vásquez:**

Economista egresado de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). Ha realizado Maestría en Política Económica, en la Université de Lorraine (Francia, 2013); así como, una Maestría en Finanzas Públicas para Países en Desarrollo, en el Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Internacional (CERDI) de la Université de Clermont-Auvergne (2014), en el mismo país. Actualmente, se desempeña como docente de la UASD, investigador profesional en temas económicos y consultor de instituciones públicas y privadas.

E-mail: [ftavarez05@uasd.edu.do](mailto:ftavarez05@uasd.edu.do)

## PIE DE IMPRENTA

**Fundación Friedrich Ebert**

Edificio Plaza JR, Piso 8 Av. Tiradentes  
esq. Roberto Pastoriza Santo Domingo  
[www.fescaribe.org](http://www.fescaribe.org)

**Responsable**

Yesko Quiroga  
Director FES  
República Dominicana  
Tel. 809-221-8261

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

## REALIDAD DEL SALARIO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Oportunidades para ir más allá de un ajuste salarial y de promover un pacto por la optimización del ingreso laboral



La precariedad salarial es la raíz de una movilidad social limitada y de una desigualdad de ingresos que no cesa. A pesar del discurso de resiliencia económica, del crecimiento sostenido y del milagro económico caribeño, los/as trabajadores/as dominicanos/as no se percatan a través de sus salarios de lo que el relato económico tecnocrático da como un hecho.



Una política salarial –para ser efectiva– no debe afincarse en un incremento coyuntural de los salarios mínimos; por lo que se plantea en este documento, que su funcionalidad radica en la permanencia de un sostenido crecimiento de los salarios hasta el punto en que no haya un/a dominicano/a que por sus bajos salarios no pueda cubrir sus necesidades más perentorias.